

## РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТ-КОНСАЛТИНГУ

Харченко Т.М. к.е.н, доцент кафедри менеджменту в галузях АПК

Протягом останніх десятиліть у світі спостерігається стрімкий розвиток галузі управлінського консультування, що пояснюється активним пошуком інноваційних методів і технологій розвитку підприємств, прагненням знизити трансакційні витрати на розробку і впровадження управлінських інновацій. Проте сьогодні помітними стають критичні оцінки щодо ролі консультантів у процесі забезпечення довгострокового розвитку та стратегічної результативності клієнтських організацій. Відсутність усталеного теоретико-методологічного підґрунтя та обмеженість емпіричних досліджень у сфері оцінювання управлінського консультування загострюють проблему виявлення необхідних передумов ефективної взаємодії клієнтських та консалтингових організацій.

Серед фундаментальних досліджень у сфері вивчення тенденцій розвитку управлінського консультування та природи його трансформації відзначимо праці зарубіжних учених К. МакКена, М. Кіппінга, М. Фергусона, Ф. Чернявської, М. Алвессона, Т. Амбустера, Б. Блумфілда, А. Даніелі, Н. Батлера, А. Гросса, С. Канбака, Т. Кларка, М. Муха, А. Старді, Б. Корноу, Р. Фінчмана, С. Аппелембаума, Н. Ніколової. Вітчизняні вчені та практики, що виявляють інтерес до проблематики підвищення ефективності управлінського консультування, зазначають багатовекторність цієї сфери наукового пошуку та нерозвиненість у сучасних наукових працях методологічних та прикладних засад ефективної співпраці консалтингових та клієнтських організацій. Проте, спершу варто зупинитися на таких поняттях як коучинг та коучинг.

Особливою сферою неметодичних порад консультанта з управління є коучинг (від англ. counsel – порада). Історія консультування і починається з порад успішних керівників і підприємців минулого своїм менш досвідченим і удачливим колегам. Йдеться про героїв бізнесу, що досягли успіху та популярності, цінність їх досвіду була очевидною. Сучасний консультант за віком може бути молодшим за клієнта, може не мати свого бізнесу, проте він може давати неметодичні поради, посилаючись при цьому на таке: природну здатність до глобального мислення, до користування комплексним підходом, щоб врешті приймати мудрі управлінські рішення; власну практику в інших організаціях; середовище свого професійного співтовариства: на конференціях, семінарах, майстер-класах консультантів і, зокрема, власне коучерів, озвучуються численні епізоди роботи один одного, висвітлюються різні підходи і варіанти рішень бізнес-проблем.

Основний продукт діяльності коучера – так звані інтуїтивні думки, що характеризуються деякою логікою, яка, проте, не є обов'язковою та не вимагає обґрунтування. Інтуїтивні думки не пов'язані прямо з організаційною діагностикою, вони складають певне «вивчення бізнесу», тобто коучер прагне розуміти бізнес клієнта. Коучинг є вбудованим у систему консультування в тому сенсі, що потреба з боку керівника та одночасно інтелектуальна здатність з боку коучера виникають стохастично, і тому окремо коучинг не є чимось концептуальним, проте це не применшує його феноменальність.

Коучинг (від англ. coach – наставник, тренер, репетитор, інструктор) – індивідуальна робота консультанта з керівником або іншим співробітником.

Управлінське консультування – коучинг щодо організації, тобто йдеться про те ж завдання виявлення і застосування внутрішнього потенціалу: діагностика особи, виявлення прихованих, поки що не застосованих здібностей, визначення труднощів у взаємодії з оточенням, з реалізацією цілей, пошук такої її форми і шляхів самоактуалізації особи, які максимально збігалися б із розвитком справи.

Проте, для консультанта з управління коуч-консультування, як правило, означає розвиток організації через розвиток її керівника. Поле дії коучингу при цьому охоплює насамперед організаційні цінності, які можуть бути поставлені під сумнів чи почати трансформуватися в ході сумісних роздумів консультанта і клієнта.

Таким чином, розвиток менеджмент-консалтингу в Україні має бути спрямований насамперед на вирішення таких проблем: зовнішнє бізнес-середовище, що часто змінюється; відсутність інфраструктурних і суміжних ринків; слабка структуризація ринку менеджмент-консалтингу; відсутність «звички до споживання» консалтингових послуг; відсутність допомоги з боку держави, що сприяє розвитку ринку менеджмент-консалтингу в Україні; відсутність професійних стандартів практики та загальноприйнятого етичного кодексу; відсутність загального реєстру консалтингових компаній України; відсутність інституції та тренінгових програм для підвищення кваліфікації консультантів; слабка взаємодія консультантів між собою, державними і комерційними структурами, асоціаціями та об'єднаннями; низький рівень бізнес-освіти в країні; слабкий професійний та кваліфікаційний рівень консультантів тощо. Всупереч існуванню безлічі проблем як зовнішнього, так і внутрішнього характеру в Україні є всі передумови, передусім високий інтелектуальний і науковий потенціал, для розвитку управлінського консультування.